

职业院校“双师型”教师队伍建设的机制探析

---基于“职教20条”

夏晓天 唐娟

湖南邮电职业技术学院

DOI:10.12238/mef.v3i7.2613

[摘要] 职业院校作为国家技能人才培养的主战场, 将为国家“一带一路”倡议、“中国制造2035”及“工业4.0”等重大战略的实施提供人才保障。《国家教育体制改革实施方案》的发布为职业院校“双师型”教师队伍建设提供了本质遵循, 然而, 当前职业院校“双师型”教师队伍建设还存在范标准模糊不清、结构有待规范、培训实效性低、考评尚待完善等问题。本文从职业院校层面的顶层设计出发, 以机制建设为抓手提出了切实可行的对策和建议, 助力职业院校“双师型”教师建设。

[关键词] 职教20条; 职业院校; “双师型”教师; 机制

中图分类号: G715.1 **文献标识码:** A

Analysis on the Mechanism of the Construction of “Double-Quality” Teachers in Vocational Colleges

—Based on “20 Rules of Vocational Education”

Xiaotian Xia, Juan Tang

Hunan Post and Telecommunication College

[Abstract] As the main battlefield for the training of national skilled talents, vocational colleges will provide talent guarantee for the implementation of major strategies such as the national “the Belt and Road” initiative, “Made in China 2035” and “Industry 4.0”. The release of the National Education Reform Implementation Plan provides essential follow-up for the construction of “dual-qualified” teachers in vocational colleges. However, the current “dual-qualified” teacher team in vocational colleges still has problems like unclear norms, unclear structure, low effectiveness of training, and poor evaluation. This article starts from the top-level design of vocational colleges and puts forward feasible countermeasures and suggestions with mechanism construction as the starting point to help the construction of “double-qualified” teachers in vocational colleges.

[Key words] 20 rules of vocational education; vocational college; “double-quality” teacher; mechanism

《国家中长期教育改革和发展规划纲要(2010—2020年)》明确指出, 教育大计, 教师为本, 职业院校要以打造“双师型”教师为重点, 不断优化教师队伍建设, 强化教师培养力度。2019年1月24日, 国务院印发了《国家职业教育改革实施方案》(简称“职教20条”), 把职业教育摆在教育改革创新和经济社会发展中更加突出位置, 从7个方面明确了全面深化职业教育改革的顶层设计和施工蓝图。“职教20条”对职业院校“双师型”教师队伍建设提出了高标准、新要求, 更是

新的期待, 为职业院校教师队伍建设提供了根本遵循。

1 相关概念的界定

1.1 “双师型”教师

早在1998年原国家教委在《面向21世纪深化职业教育改革的意见》中就提出了职业学校要加强“双师型”教师队伍建设的。“双师型”教师已经成为高职教育教师队伍建设的特色和重点, 职业院校强化“双师型”教师队伍建设势在必行, 但目前“双师型”教师还缺少权威的定义, 社会和教育界普遍

认可的“双师型”教师主要有两类: 一是教师在获得教师系列职称外还需要取得另一职称; 二是教师既要具备理论教学的素质, 也应具备实践教学的素质。综合以上情况, 本文认为: 职业院校“双师型”教师是指在相应专业领域同时具备实践经验和应用技能的合格高校教师。相信不久的将来, 高职教师在专业理论知识和专业实践能力上会呈现整合统一。

1.2 机制的含义

机制, 指有机体的构造、功能及其

相互关系,即机器的构造和工作原理。在社会学中的内涵表述为“在正视事物各个部分的存在的前提下,协调各个部分之间关系以更好地发挥作用的具体运行方式。”认识机制的概念最主要把握两点:一是事物各个部分的存在是机制存在的前提,因为事物有各个部分的存在,就有一个如何协调各个部分之间的关系问题。二是协调各个部分之间的关系一定是一种具体的运行方式;机制是以一定的运作方式把事物的各个部分联系起来,使它们协调运行而发挥作用的。

2 新时期职业院校“双师型”教师培养的瓶颈

2.1 “双师型”教师标准模糊不清

职业院校教师队伍的质量关乎到职业院校人才培养的整体水平,是职业院校人才输出质量的根本保障。“双师型”教师建设已然成为社会和教育界的共同呼声。但究竟什么是“双师型”教师?目前一是停留在字面解释上,二是表现为较有理性的综合解释。但不管是哪种概括,都缺少权威性和科学性。尽管《职教“20”》提出:同时具备理论教学和实践教学能力的教师即为“双师型”教师,但并没有具体指明“双师型”教师需要胜任的工作任务和达到的职业能力要求,其的职业化特性亦是趋于模糊化,没有可以具体参考的标准,一定程度上将职业院校“双师型”教师队伍建设带来许多不利影响。

2.2 “双师型”教师结构有待规范

据调查显示:职业院校“双师型”教师主要来源于专业院校,学历层次为本科的占比较高,在43%左右,职称级别相对较低,能够活跃在一线岗位的高级职称教师占比低于10%,还存在年龄普遍偏小,专兼职结合、教师队伍稳定性低,跳槽率较高等特点。与此同时,目前部分职业院校对“双师型”教师还处于讨论阶段,并未有针对性的进行层级认定与划分。职业院校对“双师型”教师队伍结构有待进一步规范,这也违背“职教20条”中关于打造“双师型”教师队伍的意见,势必给我国职业教育高质量发展造成不良影响,同时也将给“双师

型”教师培养和教师个体职业发展带来诸多障碍。

2.3 “双师型”教师培训实效性低

“双师型”教师培训内容相对复杂多样,主要体现在职业教育专业领域的广泛性、专业技术的前沿性和教学理论与实践的契合度等方面,这里面既包括专业相关领域前沿的技术技能,如产品的新工艺、设备和市场的新需求、新的企业文化和思想等,还包括在新发展理念下职业教育过程中的课程开发、教学设计、质量评价技巧等等,可见“双师型”教师培训要求相对较高,当前,职业院校“双师型”教师培训主要采取到企业“顶岗实习”的形式,相对较为单一,缺少前瞻性,在实施过程中,校方缺乏有效的监督,企业工作安排流于形式,导致培养效果不佳,部分职业院校在“双师型”教师培训前期缺少有针对性的调研,搞不清楚培训对象的真实需求,致使“双师型”教师培训出现供给侧的问题。

2.4 “双师型”教师考评尚待完善

当前部分职业院校有针对性的出台了职称津贴等措施,鼓励教师提升自身素质,同时也为职业院校各项重大项目申报和验收提供有力支撑,伴随着国家对“双师型”教师队伍建设提出高要求部分职业院校也开始行动起来,不断强化重视,但大部分职业院校对“双师型”教师与普通教师的考核指标相同,待遇也基本相同,“双师型”教师待遇优势几乎没有任何体现,致使对成为“双师型”教师缺乏积极性,随之而来的是教师继续学习和自我提升动力不足,这也是“双师型”教师队伍发展缓慢且长期处于较低发展水平的本质原因。激励与制约机制的不完善也是重要问题之一。部分职业院校虽出台相关制度文件,但差异性和力度明显不够,考核与评价主体也过于单一,主要集中在院领导和上级,检验“双师型”教师的成效主体是学生,受众群体也是学生,但却往往被忽视了。

3 职业院校“双师型”教师培养机制研究

职业院校作为“双师型”教师培养的直接主体,应该从顶层做好设计,强化对“双师型”教师的重视,建立健“双师型”教师认证机制,不断优化教师结构;加大“双师型”教师培训力度,助力青年教师成长,提升业务技能;完善“双师型”教师考核体系,进一步优化管理,激发内在向心力;增强职业院校“双师型”教师保障措施,使其全身心投入,促进成果转化,助力职业院校教育高质量发展。

3.1 职业院校“双师型”教师认证机制

职业院校对“双师型”教师应高度重视,提升其在学校内部的认可度,形成良好风气,成立“双师型”教师认证机构,组织政府、行业、企业人员参与,形成政企校三方联动,共同促进“双师型”教师认证,增加其权威性,同时有针对性的出台政策,职业院校应结合行业标准进一步明确“双师型”教师的职业要求,可根据大专业制定“双师型”教师职业能力标准,明确“双师型”教师技术技能标准和需要资质,量化工作内容和责任,根据实际情况设定等级,不同等级对应要求不同,同时又属于递进关系,使教师通过自身努力和提升可提高等级,树立其学习的自信。与此同时,职业院校应不断强化人才引进力度,树立全局观念,不断提高质量,优化学校师资结构,特别是高技术技能人才的引进,为职业院校“双师型”教师队伍建设打牢基础的同时注入新鲜血液,形成“鲶鱼效应”,进而提升全校教师队伍建设水平,促进职业院校人才培养质量的提升。

3.2 职业院校“双师型”教师培训机制

职业院校“双师型”教师对新技术、新技能要求相对较高,职业院校应对教师培训加强投入,选送教师参加相关专业领域前沿的培训项目。职业院校内部可建立“老”带“新”培养制度,师傅到徒弟,形成传帮带的良好效果。职业院校要结合教师自身职称、学历等基本情况进行有针对性的进行需求调研,了解教